

**Agents publics : une pétition
pour dire que nous ne sommes
pas les boucs émissaires de
la dette !**

**Pétition et communiqué de presse du
14 novembre 2024**



AGENTS PUBLICS : NOUS NE SOMMES PAS LES BOUCS ÉMISSAIRES DE LA DETTE !

PÉTITION



AVEC LA CFDT, JE DEMANDE AU GOUVERNEMENT :

- De renoncer aux trois jours de carence et à la baisse de l'indemnisation des arrêts pour cause de maladie
- De mener une réelle politique de prévention pour éviter les problèmes de santé liés à mon métier ou à mes conditions d'exercice
- De reconnaître mes compétences
- De valoriser mon expérience par des augmentations régulières
- De procéder à des augmentations générales régulières pour redonner du dynamisme à ma rémunération
- De réviser les grilles de rémunération pour reconnaître mes qualifications
- De me permettre une évolution de carrière qui se s'arrête plus au bout de vingt ou vingt-cinq ans
- De compenser mes pertes de pouvoir d'achat
- De revaloriser immédiatement le point d'indice

• Pour signer la pétition :

Cliquez sur le lien [ICI](#) ou Flashez ci-dessous !



• La CFDT dans la mobilisation

La CFDT Fonctions publiques a pesé de tout son poids pour faire émerger une mobilisation des agents publics qui permette une pleine visibilité et le recours à tous les moyens

d'expression, y compris la grève, le 5 décembre prochain.

Sans confusion possible avec d'autres mobilisations sectorielles, les équipes CFDT construiront les formes d'actions les plus appropriées à chacun de leurs secteurs et territoires. Après avoir obtenu que le ministre reçoive les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique, qu'il renonce à la suppression des catégories et s'engage à ouvrir des concertations, la CFDT est pleinement engagée pour améliorer le pouvoir d'achat et les conditions de travail dans l'intérêt des agents et pour une fonction publique mieux reconnue et plus attractive.

Les stigmatisations et mesures injustes doivent être abandonnées pour laisser la place à un dialogue social constructif. Par ailleurs, et sans attendre le 5 décembre, les militantes et militants seront sur le terrain pour rencontrer leurs collègues, signer et faire signer une pétition sur des supports multiples – numérique et papier – qui sera remise au gouvernement.

**CSA ministériel du 25
septembre 2024 : PSC, IFSE,
CIA, GIPA, indemnité
abattoirs, déplacements des**

agents, RSU, SEA...

Ce CSA ministériel était présidé par Cécile Bigot Dekeyzer, accompagnée notamment par Xavier Maire

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, Emmanuel Biseau et Frédéric Laloy.

Ce compte-rendu prend en compte les dernières informations en notre possession suite au CSA budgétaire du 10 octobre dernier présidé par le directeur de cabinet du MASAF (IFSE, indemnité abattoirs...)

Protection sociale complémentaire du MASAF : une avancée pour des agents, une vive inquiétude pour d'autres. Quelques conseils utiles ... Des fiches SPAGri-CFDT à paraître ! Car c'est maintenant que cela se joue !

Une mise en route de la PSC dans la précipitation : des délais trop contraints pour les collègues sur un sujet aussi sensible...

La secrétaire générale du MASAF fait part de sa satisfaction concernant ce dispositif : déploiement en cours sans alerte à ce stade, nombreuses actions d'information vers les agents (flash info RH, FAQ, rencontres sur site...), webinaires vers les gestionnaires RH et les managers de proximité.

Pour la CFDT, Il est vrai que le respect des délais était

important pour éviter que les agents ne se retrouvent sans mutuelle au 1er janvier 2025 car le référencement des mutuelles existantes (Harmonie Mutuelle, Groupama et AG2R) ne pouvait pas être prolongé. Cependant, la CFDT-SPAgrri reste beaucoup plus mitigée sur les conditions de mise en œuvre !

Le simulateur de Mercer est plutôt bien fait (A consulter [ICI](#)). Il permet d'avoir assez facilement une estimation du coût de la mutuelle obligatoire, avec ou sans options, avec ou sans ses ayant-droits. Il se trouve néanmoins que des agents sont très inquiets lorsque les chiffres tombent. C'est le cas notamment de nombreuses familles ... et ce, alors que la CFDT-SPAgrri avait revendiqué à maintes reprises la mise en place d'un « tarif famille » pendant les négociations !

Les collègues se retrouvent confrontés à des délais très contraints sur des choix pourtant importants en matière de santé et de pouvoir d'achat : les informations arrivent au fil de l'eau alors que certains choix sont attendus avant la fin du mois d'octobre !

Pourquoi le simulateur de Mercer n'est-il disponible que depuis début octobre alors que celui du MTE l'était dès le début de l'été ?

De surcroît, les collègues reçoivent des messages incohérents sur le temps dont ils disposent pour faire leur choix. Prenons l'exemple de Harmonie Mutuelle :

- La FAQ du SRH du 3 octobre sur la PSC précise que « réglementairement, [nous] avons jusqu'au 30 novembre 2024 pour résilier notre contrat santé » et quelques jours après, le 7 octobre, Harmonie Mutuelle écrit à tous ses adhérents pour leur dire que « [nous] devons adresser, avant le 31 octobre 2024 une demande de résiliation ». Quelques jours encore après, un flash info RH confirme la FAQ...

Comment les agents peuvent y voir clair avec ces messages contradictoires ?

Pour la CFDT-SPAgrri, bénéficiaire d'un mois de plus ou de moins pour faire un choix aussi important, ce n'est pas anodin !

- *Le SRH nous encourage à résilier notre contrat avant le 31 octobre, nous dit que « [nous] devons préciser les contrats à résilier (santé ou santé et prévoyance) » et que « L'offre et les conditions tarifaires [de la prévoyance] seront communiquées mi-novembre ».*

Est-ce à dire que nous devons faire le choix de résilier ou non notre prévoyance à Harmonie Mutuelle sans avoir d'information sur la nouvelle offre facultative ?!

Tous les agents du MASAF doivent y voir clair sur les délais tant pour la résiliation que pour la sollicitation de dispense, et le mode opératoire pour éviter toute mauvaise surprise en janvier... et force est de constater que ce n'est pas le cas !

Il n'est pas question qu'un seul agent rémunéré par le MASAF paye une double cotisation sans le vouloir. Il n'est pas question non plus qu'un agent qui travaille au MASAF ne soit plus couvert au 1er janvier 2025 sans le vouloir, voire regrette ses choix par manque d'informations.

Et pour la prévoyance, il ne serait pas acceptable que les collègues doivent se décider avant même de connaître les conditions de l'offre du MASAF !

La secrétaire générale du MASA se réjouit d'être l'un des rares ministères à lancer la mutuelle obligatoire dès le 1er janvier 2025.

Pour la CFDT-SPAgrri, cela ne peut pas se faire sans un accompagnement attentionné pour les agents concernés par

cette bascule entre deux systèmes. Cela met également beaucoup de pression sur le SRH, les RH et les managers de proximité.

Des informations pas toujours suffisantes pour permettre à chaque agent de faire le meilleur choix

Les réunions d'information sur site du prestataire MERCER sont utiles mais de qualité variable. Elles n'apportent pas toujours toutes les informations dont ont besoins les agents pour faire le meilleur choix. Le prestataire n'aborde pas toujours les dispenses d'affiliation possibles. Il aborde les avantages de la mutuelle, mais ne répond pas aux mécontentements. Le décryptage des garanties est effectué parfois rapidement, ne permettant pas toujours aux collègues de comprendre les subtilités de chaque niveau d'option par rapport aux garanties du panier de soins de base. Il précise bien que la mutuelle est facultative pour les ayants droits mais les agents sont parfois invités à résilier leur mutuelle actuelle et à s'affilier rapidement chez lui...

La FAQ du SRH (à consulter [ICI](#)) apporte bien des informations complémentaires mais qui ne répond pas toujours aux situations individuelles, malgré l'investissement des équipes et des efforts de transparence.

Pour la CFDT-SPAgrri, le MASAF doit assumer pleinement son rôle d'employeur en renseignant les collègues qui le souhaitent. Cet accompagnement RH ne peut pas être entièrement externalisé à l'opérateur, ni délégué à des gestionnaires RH ou des managers de proximité insuffisamment formés.

Les organisations syndicales n'ont pas à répondre seules aux agents mécontents et à les accompagner, et ce d'autant plus qu'elles n'ont pas eu leur mot à dire sur plusieurs points

sensibles de l'accord.

LA CFDT-SPAgrï vous écoute, vous explique et peut vous accompagner

Quand on prend le temps de comprendre les mécanismes du dispositif, on peut généralement identifier des options pour diminuer la facture.

La CFDT-SPAgrï va publier très prochainement des fiches pratiques pour vous permettre d'y voir plus clair.

Si les tarifs du nouveau prestataire MERCER sont avantageux pour vous et votre famille, et s'il vous permet d'être mieux couvert, tant mieux, nous nous en réjouissons. C'est bien l'objectif de ce dispositif avec une participation de l'État qui passe de 15€ aujourd'hui à 37€ demain !

Mais si ce n'est pas le cas, il y a des questions utiles à se poser sur votre couverture santé et celle de votre famille. Voici quelques exemples parmi tant d'autres que nous allons aborder dans nos fiches.



Comparer les tarifs, les garanties et le rapport garanties/prix, et envisagez de changer d'option !

Regardez bien les garanties proposées par le nouveau prestataire MERCER et remettez à plat votre choix d'option. Par exemple, si vous êtes aujourd'hui à Harmonie Mutuelle sur l'option 2, cette option 2 correspond à peu près au panier de soin interministériel. L'option 2 du nouveau prestataire ne sera donc pas forcément le meilleur choix pour vous. Peut-être que l'option 1 ou que le panier de soins de base sera le rapport garanties/prix le plus pertinent au regard de vos besoins de santé. Il est essentiel de bien prendre le temps de regarder les garanties de chaque option, mais aussi du panier de soins de base qui permet des remboursements intéressants sur de nombreux actes médicaux.



Les cas d'exemption d'affiliation ont été prévus par les négociateurs !

Par exemple, vous n'êtes pas obligé de souscrire pour vos ayants-droits : enfants majeurs et mineurs, conjoint (mariage, PACS, concubinage) !

Vous pouvez rester ou devenir adhérent à la couverture en tant qu'ayant-droit de votre partenaire si vous le souhaitez (mais en n'ayant plus, dans ce cas, de participation de la part de votre employeur).

Les fiches à paraître, les premières dès cette semaine, vous donneront de nombreux conseils.

Toutefois, avant de décliner définitivement l'offre du MASAF, n'oubliez pas qu'une bonne mutuelle peut se révéler très appréciable le jour où on a un gros souci de santé imprévu.

Dans le privé, où la mutuelle est devenue obligatoire en 2016, des salariés qui étaient critiques lors de sa mise en place ... ne reviendraient pas en arrière aujourd'hui.

Cette mutuelle obligatoire doit permettre à **tous les agents du MASAF d'avoir accès à des soins de qualité et de renforcer la solidarité vis à vis des personnes les plus fragiles** (en situation de handicap, atteints de grave maladies...). C'est ce qui guide la CFDT depuis le début des négociations et vous pouvez compter sur nous pour faire tout notre possible pour que la mutuelle obligatoire évolue dans ce sens.

La CFDT-SPAgrri reste mobilisée, au-delà du 1er janvier 2025

Pour plus de transparence : dès la réunion du groupe de travail national PSC le 10 septembre 2024, les organisations

syndicales ont demandé à l'administration de transmettre l'ensemble des documents relatifs au marché public, et notamment **les critères de sélection du prestataire**, conformément à ce qui a déjà été fait dans d'autres ministères. La CFDT-SPAgrri réitère cette demande qui permettra : d'une part de connaître les critères de choix du prestataire MERCER et d'autre part d'assurer le suivi du dispositif. En effet, une commission paritaire organisations syndicales/administration se réunira périodiquement.

Pour plus d'équité : la CFDT-SPAgrri continuera à porter la demande d'une évolution du cahier des charges du marché, avec la mise en place d'un **tarif « famille »**, notamment pour les familles monoparentales, déjà particulièrement fragilisées par l'inflation et la hausse des coûts de l'énergie.

La mise en place de cette complémentaire santé est une première étape. Elle doit devenir un moyen pour dialoguer et décider paritairement d'améliorations, de prévention pour éviter que le travail ne détériore la santé, prévenir les risques, mais aussi servir d'amortisseur ou de filet de sécurité en cas de coût dur.

Et visons aussi une plus grande prise en charge financière par l'employeur.

**Pouvoir d'achat : temps maussade...
avec de légères éclaircies à
venir !**

**IFSE : on l'a croyait enterrée, la
revalorisation interviendra en 2025...**

enfin !

La CFDT et l'ensemble des organisations syndicales demandent où en est le chantier de la revalorisation de l'IFSE.

La secrétaire générale répond : « nous ne pourrons pas faire ce qui était prévu en matière de revalorisation de l'IFSE, mais si nous avons des marges, nous ferons quelque chose ».

La CFDT-SPAgrri regrette amèrement la confirmation de cette information dont nous vous faisons part dès le 13 septembre dernier (voir [ICI](#) notre article du 13 septembre). Il est profondément injuste que seuls les administrateurs d'État et les emplois d'encadrement supérieur de l'État (directeurs, sous directeurs...) aient pu bénéficier de substantielles revalorisations d'IFSE en 2023 !

Quelques jours plus tard, à l'occasion du CSA budgétaire du 10 octobre, le directeur du cabinet du MASAF informe les syndicats que la revalorisation interviendra... mais en 2025 !

Il est regrettable que le MASAF ait loupé le coche en 2024 tandis que d'autres ministères y sont parvenus, le MTE par exemple (NS du 23 juillet 2024 du MTECT). Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précise que « le montant de l'IFSE est réexaminé au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent »... or la dernière revalorisation a été faite à la date du 1er janvier 2020 !

Mais pour la CFDT-SPAgrri, mieux vaut une revalorisation qui s'inscrit dans le temps en 2025 plutôt qu'un coup de pouce éphémère tel un CIA exceptionnel avant Noël.

Le directeur de cabinet précise que l'enveloppe demandée est de 20 millions d'euros.

Ce montant devrait permettre une date d'effet de la

revalorisation au 1er janvier 2025. La CFDT-SPAgrri défendra une réforme « juste et significative » :

- *une revalorisation significative s'impose pour tous les agents du MASAF*
- *un alignement indemnitaire entre filières administratives et techniques à fonction égale s'impose*
- *enfin, l'administration doit tenir sa promesse de convergence des IFSE entre AE, IPEF et ISPV.*

CIA : transparence, enveloppe 2024, cas particuliers des mobilités entre ministères et des personnes qui partent à la retraite

Plusieurs organisations syndicales interviennent sur le manque de transparence pour les agents qui n'ont connaissance que du montant attribué, et pas du pourcentage de modulation, et ce parfois par mail, ce qui ne facilite pas le dialogue et la compréhension. Il est rappelé également l'obligation de présenter les modalités de répartition du CIA dans les CSA locaux, ce qui n'est pas toujours fait.

Le complément indemnitaire annuel au titre de l'année 2023 a été versé aux agents sur la paie d'août ou de septembre 2024. Il a été remonté que les montants de CIA pouvaient être inférieurs en raison d'une dotation inférieure à 15% du montant de l'année passée. La CFDT demande ce qu'il en est ?

La secrétaire générale répond qu'il n'y a pas eu de réduction d'enveloppe : les apports à chaque structure en fonction du corps et du grade de chaque agent n'ont pas évolué à la baisse

cette année.

La CFDT demande si la convergence des modalités de campagne de modulation de CIA est aujourd'hui achevée sur le périmètre ATE (administration territoriale de l'Etat). Il s'agit notamment que les modalités soient les mêmes entre le MASAF et le MTE.

Le chef du SRH répond que les calendriers sont bien harmonisés, à savoir par exemple que l'année de référence est la même entre le MTE et le MASA, et qu'un agent qui fait une mobilité entre ces 2 ministères ne pourra plus avoir d'année blanche.

La CFDT souhaite par ailleurs que ce type de convergence soit également mis en place entre employeurs publics concernant les administrations centrales. Il s'avère en effet que certains agents se retrouvent exclus des campagnes tant de leur ancien employeur, comme de leur nouveau.

Un autre syndicat demande comment cela se passe pour un agent qui part à la retraite en cours d'année : quel montant est-il censé percevoir et quand ? Le chef du SRH répond qu'il doit percevoir en année n+1 le montant dû en fonction de sa manière de servir, au prorata du temps passé au MASAF en année n.

Enfin, la secrétaire générale finit par concéder à la demande insistante de la CFDT d'organiser un groupe de travail sur le CIA. Cela permettra de poser vos questions, d'avancer en matière de transparence et nous l'espérons d'avoir un bilan complet des campagnes de modulation du CIA depuis sa réforme effectuée en 2022.

GIPA 2024 : l'avis de recherche est lancé !

« La CFDT-SPAgricole demande où en sont les décisions interministérielles sur le renouvellement de la GIPA au titre de l'année 2024 ? Et à quelle date on peut espérer un paiement

au plus tard en décembre 2024 ? »

La secrétaire générale ne dispose d'aucune information sur le sujet.

Le versement s'annonce incertain et sera au mieux retardé. Pour la CFDT-SPAgrri, le non renouvellement de ce dispositif serait évidemment une très mauvaise nouvelle pour les agents du MASAF déjà dans l'attente d'une revalorisation de leur IFSE. En 2022, plus de 1700 agents du MASAF en ont profité pour un montant moyen de 633€/agent. Pour les agents concernés, l'absence de GIPA représenterait une véritable perte de pouvoir d'achat. Inacceptable !

La Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est un dispositif spécifique à la fonction publique en France. Il vise à compenser la perte de pouvoir d'achat des agents publics lorsque l'évolution de leur traitement indiciaire brut est inférieure à l'inflation sur une période donnée. Ce mécanisme a été mis en place pour assurer que les agents publics ne subissent pas une baisse de leur pouvoir d'achat en dépit de la stagnation ou de la faible augmentation de leur rémunération.

Indemnité de remplacement dans les abattoirs : la CFDT-SPAgrri obtient enfin la création d'une indemnité spécifique en 2025

Il est prévu le paiement des remplacements en abattoirs sur la paie de novembre prochain via le CIA.

Le Chef du SRH avait pourtant indiqué avoir saisi le guichet unique pour la création d'une indemnité spécifique à ces remplacements afin d'arrêter le paiement de ces prestations par le complément indemnitaire annuel qui conduit à de très mauvaises surprises pour les collègues de par son

plafonnement.

La CFDT demande si le guichet unique a répondu favorablement sur cette création d'indemnité ?

Aucune réponse lors du CSA ministériel, mais quelques jours plus tard, lors du CSA budgétaire du 10 octobre, le directeur de cabinet du MASAF annonce la création de cette indemnité spécifique en 2025.

Les collègues qui font des remplacements en abattoirs vont enfin pouvoir toucher l'intégralité des sommes qui leur sont dues. Voilà une problématique mise sur la table à de multiples reprises par la CFDT qui devrait être réglée en 2025 ! Il faudra cependant veiller à ce que les agents qui risquent d'être écrêtés en 2024 du fait des plafonds réglementaires du CIA perçoivent bien le différentiel du en 2025.

Indemnités télétravail : vers une forfaitisation ?

Un syndicat fait remonter l'absence de paiement des indemnités télétravail depuis août 2023 dans certaines DDI. De plus, les SGCD demandent aux agents de remplir un tableau excel en complément de l'enregistrement de leur télétravail dans Casper, ce qui double la charge de travail, et pour l'agent, et pour les gestionnaires.

Les systèmes d'information ne permettant pas une automatisation du versement depuis Casper, la secrétaire générale se dit ouverte à parler forfaitisation. L'agent percevrait alors un montant fonction du nombre de jours de télétravail auquel il a droit.

Gel du point d'indice : non, le nécessaire redressement budgétaire ne le justifie pas

L'INSEE vient de publier une étude sur les salaires des agents de la fonction publique d'Etat dans un contexte de forte inflation. En 2022, le salaire moyen net des agents civils de la fonction publique de l'État (FPE) s'établit à 2 743 euros par mois en équivalent temps plein, ce qui représente une hausse de 2,9 % en euros courants par rapport à 2021. Cependant, en tenant compte de l'inflation, qui a atteint 5,2 % en 2022, le salaire net moyen a diminué de 2,2 % en euros constants, marquant un recul significatif par rapport aux années précédentes. Cette baisse touche aussi bien les fonctionnaires que les non-fonctionnaires.

La perspective d'une « année blanche » en matière de revalorisation des salaires en 2024 n'augure évidemment d'aucune éclaircie pour le pouvoir d'achat des agents.

Dans le contexte actuel de difficultés budgétaires pour l'État, les marges de manœuvre restent restreintes, tout le monde en est conscient. Mais pour la CFDT-SPAgrri, il y a une grande urgence à agir sur le pouvoir d'achat de l'ensemble des agents du ministère. Au-delà de l'IFSE et de la GIPA, le nécessaire redressement budgétaire ne peut pas passer par le gel du point d'indice sans risque d'être antagoniste avec l'équité sociale et l'attractivité des emplois publics.

L'Etat doit être capable de construire une stratégie salariale, en la concevant autrement que sous le seul angle budgétaire. Il s'agit de donner un véritable cap salarial, sur plusieurs années, intégrant les données exogènes comme l'inflation et les évolutions du secteur privé, ainsi que le chemin pour y arriver.

Les revendications de la CFDT en matière de pouvoir d'achat

Dès maintenant :

- Revaloriser l'IFSE
- Réévaluer le point d'indice et mettre en œuvre la Gipa dès le 1er janvier 2025
- Traduire l'augmentation du SMIC au 1er novembre en ajout de points d'indice

Dans le cadre de négociations :

- Instaurer la négociation annuelle obligatoire sur les salaires
- Ouvrir une négociation sur les rémunérations et parcours professionnels

Restrictions sur les déplacements des agents : cela ne peut plus durer !

« La CFDT exprime le fort mécontentement et la vive inquiétude des agents face aux consignes actuelles sur la maîtrise des frais de déplacement : privilégier les visioconférences et limiter, voire interdire, les déplacements pour les activités dites « non-régaliennes ».

Nous dénonçons cette approche qui conduit à une perte de contact avec la Profession et nos multiples partenaires, alors que la crise agricole et politique que nous traversons montre ô combien ce point est sensible.

Nous relevons que de nombreux séminaires, réunions nationales et régionales ou formations sont désormais en visioconférence. Si ce format a un impact limité lorsqu'il est imposé sur une période courte, il est particulièrement pénalisant sur le moyen terme.

La CFDT dénonce cette mesure qui touche l'ensemble des

secteurs du ministère. L'économie engendrée ne justifie pas, aux yeux de la CFDT, cette mesure contestée et contestable.

Alors que les factures ont augmenté de par l'inflation, les enveloppes ont diminué. Cette situation n'est pas tenable. Par manque de moyens les agents sont entravés dans la réalisation de leurs missions.

Les moyens sont en baisse et pourtant la pression de contrôle reste la même... où est l'adéquation missions/moyens ? Trouvez-vous acceptable qu'un SG de Préfecture demande aux directeurs de DDI d'intervenir auprès de leurs ministres pour leur dire d'arrêter de faire des contrôles car il risque de ne plus pouvoir payer ?

Madame la Secrétaire Générale, aujourd'hui, le ministère de l'Intérieur ne donne pas les moyens de réaliser les missions des services déconcentrés (DDI et DRAAF). »

La secrétaire générale n'a pas réagi sur ce point, dans l'attente des éléments de cadrage budgétaire pour 2025.

La CFDT-SPAgrri s'opposera fermement à une prolongation dans le temps de cette politique de forte réduction du budget de fonctionnement vu les enjeux pour les conditions de travail des agents, l'intégration des nouveaux arrivants, l'attractivité des postes, etc...

Rapport social unique : c'était mieux avant...

Enfin pas tout à fait... le rapport en lui-même est dense et de qualité, il permet d'avoir une vision large et précise des agents du ministère. Et la qualité des informations est meilleure aujourd'hui.

Malheureusement quand on étudie les chiffres, c'est plus triste : des agents qui travaillent de plus en plus (nombre d'heures écrêtées en forte hausse), de plus en plus malade (2 jours de plus en moyenne en 2022 / 2021), de moins en moins jeune, une baisse notable des effectifs depuis 2016 notamment sur les politiques agricoles, une forte augmentation des contractuels, un équilibre entre mobilité générale (1608 postes publiés) et mobilité au fil de l'eau (2241 postes publiés contre 998 en 2021 !) qui n'est déjà plus respecté, des postes vacants sans candidat en hausse spectaculaire (9,7 % en 2020, 14 % en 2021 et 19 % en 2022).

Ces données ne sont qu'un petit échantillon de ce rapport de 156 pages mais illustre un mal être persistant chez un nombre certain de nos collègues et un manque d'attractivité flagrant, et ce nr qui ne peut rester ignoré ou balayé d'un revers de main.

La secrétaire générale précise que l'attractivité fait partie des chantiers essentiels du MASAF et que ce sujet sera traité prochainement.

Pour la CFDT-SPAgrri, on aura beau tourner cela dans tous les sens, si on n'augmente pas le point d'indice, si on limite les déplacements des agents (pour leurs missions ou leurs formations), bref s'il n'y a plus d'argent pour fonctionner, alors on aura beau réunir tous les groupes de travail possible, d'attractivité il n'y aura pas.

SEA : les agents ne se contenteront pas de l'indemnité de gestion de crise du mois d'octobre

« Concernant les SEA, la CFDT remercie l'administration

d'avoir activé l'indemnité de gestion de crise que nous réclamions depuis longtemps. C'est un geste concret de reconnaissance du travail accompli. Un geste financier cohérent avec vos messages de soutien. Il serait toutefois bienvenu que la transparence sur les agents bénéficiaires et sur les montants soit effective dans l'ensemble des DDT ».

La secrétaire générale répond que les directeurs de DDT savent quels agents ont été retenus, et que ces derniers recevront une notification individuelle qui sera versée en octobre sauf cas très particuliers.

La CFDT-SPAgrri demande pourquoi les contractuels de courte durée ont été écartés?

La secrétaire générale répond que ces contractuels sont généralement embauchés pour venir en renfort des agents permanents et qu'ils ne constituent donc pas le cœur de cible.

La CFDT SPAgrri regrette que la quasi-totalité des contractuels soit exclue du dispositif. Force est de constater que des contractuels sur moyens d'ajustement ont bien connu un surcroît significatif de travail durant une période prolongée et la note de service 2024-435 du 19 juillet 2024 précise bien que l'administration aurait pu décider dans sa décision du 25 juillet 2024 de les inclure.

Par ailleurs, comme pour la crise aviaire, des agents hors MASAF ont été mobilisés et ne pourront pas bénéficier de l'IGC. C'est le cas par exemple de certains agents qui travaillent sur les dispositifs PAC liés aux loups.

N'oublions pas que cette prime témoigne de conditions de travail particulièrement dégradées dans la plupart des SEA. Cela ne résout pas les difficultés qui sont encore nombreuses. Par exemple, les outils informatiques continuent de poser problème avec de nombreux dysfonctionnements et une perte de temps colossale lorsqu'en fin d'instruction, l'outil

vous indique une anomalie et qu'il faut tout ré-instruire de zéro... Difficultés qui risquent de se traduire par des retards sur le versement des acomptes.

Pour la CFDT-SPAgrri, il y a aussi urgence à agir sur les conditions de travail des agents en SEA. Des propositions ont été transmises lors des derniers CSA et formations spécialisées, sans résultat concret à ce jour.

Plus d'informations à venir dans notre article à venir sur le CSA Forêt agriculture du 8 octobre.

En bref...

Contrôle unique : le rapport inter inspection n'est pas public !

La CFDT regrette que le rapport inter inspection sur le contrôle unique ne soit pas rendu public. Dans un contexte où il existe un fossé important sur le périmètre du contrôle unique entre la profession agricole et l'Etat, auxquelles s'ajoutent les difficultés conjoncturelles des agriculteurs, la réalisation des contrôles peut présenter un risque important. Les pressions de certains syndicats agricoles se font déjà sentir dans certaines régions et les élections à venir dans les chambres d'agriculture pourraient les renforcer. Les collègues sont inquiets à l'idée d'aller en contrôle et le contrôle unique n'est pas de nature à les rassurer. Sans oublier que le principe du contrôle unique demande une coordination interministérielle et paraît donc irréaliste à ce stade sans les outils appropriés et qui mettront du temps à arriver, les différents ministères concernés ayant chacun sa méthode de travail.

Plus d'informations à venir dans notre article sur le CSA

Forêt agriculture du 8 octobre.

Les agents MASAF affectés au MTECT vont désormais être gérés par le MTECP

Depuis 2007, la gestion administrative et financière de près 2400 agents des corps relevant du MASAF, affectés au MTECP, est assurée par le MASAF pour le compte du MTECP sur le budget de ce dernier.

Cela va prendre fin au 1er mars 2025 compte tenu de la mise en œuvre de la PSC. Cela ne change rien concernant la gestion de carrière qui reste bien au MASAF. Il n'y a aucun changement pour les IPEF qui resteront gérés par le CEIGIPEF.

Contractuels : les problèmes de trop perçu en cas de maladie, c'est bientôt fini !

L'évolution de la réglementation va rendre obligatoire la subrogation pour ces agents. C'est une avancée importante pour éviter en cas de maladie les trop perçus de salaire qui se traduisent ensuite par des rappels d'argent. Elle entrera en vigueur le 1er juillet 2025.

Des sujets en stand-by, des informations à venir

ASMA : une intersyndicale mobilisée pour éviter des activités et des aides en berne

Lors du CSA budgétaire du 10 octobre dernier, l'intersyndicale du MASA est intervenue pour réclamer une revalorisation de la

subvention du MASAF à l'ASMA. Le développement de ses prestations, l'augmentation des demandes et des besoins des ayants droit, l'inflation permanente depuis de nombreuses années font que la subvention attribuée à l'ASMA est devenue totalement insuffisante.

Le risque majeur engendré par cette situation est que l'ASMA ne puisse plus mettre en œuvre la totalité des activités et des aides. Les conséquences seraient que de nombreux collègues ne puissent plus partir en vacances, bénéficier d'aides ou participer aux activités qui seront encore proposées.

Le directeur du cabinet du MASAF n'a pas réagi mais le message a été entendu... à suivre !

Gestion RH des crises : le sujet va être abordé en CSA ministériel

A la demande de la CFDT, la secrétaire générale s'engage à faire le point sur la mise en œuvre des préconisations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire lors d'un prochain CSA ministériel.

Semaine en 4 jours : un sujet en stand-by, dans l'attente des orientations du nouveau ministre de la fonction publique

Médecine de prévention : des pistes nous seront bientôt présentées

Les organisations syndicales demandent où en est l'évaluation par le secrétariat général de la mise en place d'un service de médecine de prévention au MASAF. Quelles mesures notamment pour les agents en situation de handicap ou pour les collègues en souffrance au travail ?

L'administration rappelle que 60 à 70% des agents sont couverts. Les MSA se désengagent mais une convention est en cours avec des universités qui forment des médecins, l'idée étant qu'ils viennent en stage pour ensuite postuler. Elle a d'autres pistes et espère pouvoir nous en dire plus prochainement

Mission CGAAER sur l'intelligence artificielle

Le rapport de mission est en cours et sera présenté lors d'un prochain CSA ministériel

IFSE des IAE reçu au concours

Il y a quelques semaines, un agent TS du MTE a refusé le bénéfice du concours IAE en raison d'une perte indemnitaire colossale (son IFSE en tant qu'IAE élève aurait été mise à 0 €). La CFDT s'inquiète de voir que le MASAF se prive de bons candidats du fait d'une attractivité indemnitaire réduite (alors même que certains agents lauréats doivent assumer deux logements). Elle souhaite connaître les montants indemnitaires dorénavant applicables pour des lauréats de concours IAE externe ou interne relevant de corps techniques de fonctionnaires de cat B du MASAF ou d'autres ministères. La CFDT souhaite par ailleurs connaître les solutions envisagées par le SRH en cas d'impossibilité de versement de l'IFSE pendant l'année de formation.

Le chef du SRH répond de manière évasive : il n'y a pas de règle précise, l'objectif est de ne pas décourager, on travaille à un dispositif dédié.

Procédure à suivre pour être promu quand on vient d'un autre ministère : un

document à venir

Les agents concernés sont souvent perdus et leurs interlocuteurs RH n'ont pas toujours de réponse à leur apporter. La CFDT demande la rédaction d'un vade-mecum qui précise la procédure à suivre pour les agents provenant d'un autre ministère, en détachement ou en PNA au MASAF.

Le chef du SRH répond qu'un document sur les règles d'avancement dans les différentes positions administratives est en cours de rédaction et devrait être finalisé début 2025.

RIALTO et élargissement des amplitudes horaires des structures : il faudra encore attendre

Des organisations syndicales réclament un élargissement des amplitudes horaires des structures pour plus de souplesse pour les agents. Il s'agit de donner la possibilité à des agents de commencer à travailler plus tôt, et à d'autres de finir de travailler plus tard.

Le chef du SRH craint la mise en place d'équipes du matin et d'équipes du soir qui ne se croisent plus.

Pour la CFDT-SPAgrri, cette crainte n'est pas fondée : il s'agit par exemple de donner la possibilité à des agents de commencer à travailler dès 7h, et à d'autres de finir de travailler à 20h, ce qui permet de maintenir le lien tout en laissant plus de souplesse.

Baisse des salaires des agents publics en période de forte inflation ?

L'INSEE vient de publier 3 études sur les salaires des agents de la fonction publique en 2022, dans un contexte de forte inflation. Une étude est consacrée aux salaires dans la fonction publique d'État (FPE), une autre dans la fonction publique territoriale (FPT) et une dans la fonction publique hospitalière (FPH). Cet article ne relate que quelques éléments concernant la fonction publique d'État.

Dans un contexte de forte inflation, qu'en est-il de la rémunération des agents de la fonction publique d'État ?

En 2022, le **salaire moyen net des agents civils de la fonction publique de l'État (FPE) s'établit à 2 743 euros par mois** en équivalent temps plein (EQTP), ce qui représente une **hausse de 2,9 %** en euros courants par rapport à 2021. Cependant, en tenant compte de l'inflation, qui a atteint 5,2 % en 2022, le **salaire net moyen a diminué de 2,2 % en euros constants**, marquant un recul significatif par rapport aux années précédentes. Cette baisse touche aussi bien les fonctionnaires que les non-fonctionnaires. Cette tendance est particulièrement marquée chez les fonctionnaires des catégories **A (-1,8 %) et B (-2,4 %)**, tandis que, bénéficiant de mesures spécifiques, on enregistre une baisse plus modérée (**-0,6 %**) pour les catégories **C**.

La FPE comptait fin 2022 environ **2,2 millions d'agents civils**, dont près de **71 % étaient des fonctionnaires**. Les autres

agents incluait des contractuels, des enseignants des établissements privés sous contrat, des ouvriers de l'État et des bénéficiaires de contrats aidés.

En moyenne, les **fonctionnaires ont perçu un salaire net de 2 955 euros**, soit une **baisse de 1,7 %** en euros constants par rapport à 2021, tandis que les **non-fonctionnaires ont perçu 2 222 euros, en baisse de 2,3 %**. Ces chiffres reflètent l'impact de l'inflation, partiellement compensée par des mesures salariales, notamment la revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique (+3,5 % au 1er juillet 2022), l'augmentation du Smic, et des revalorisations catégorielles ciblées (enseignants, agents de catégorie B et C).

EN 2022, LE SALAIRE PERÇU ATTEINT EN MOYENNE

2 743



net par mois

ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN

en euros courants

en euros constants

(corrige de l'évolution des prix)



Évolution en 2021 et 2022 du salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein des agents de la fonction publique de l'État

LE SALAIRE DE LA CATÉGORIE C DIMINUE MOINS QUE CELUI DES CATÉGORIES A ET B

Non-fonctionnaires

Fonctionnaires

Fonctionnaires de catégorie

-2,3%

-1,7%

A
-1,8%

B
-2,4%

C
-0,6%

Évolution en 2022 du salaire net moyen en euros constants des agents de la fonction publique de l'État

De fortes disparités

Les disparités salariales entre les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) sont également notables. Les **agents des ministères ont perçu en moyenne 2 808 euros nets**, tandis que **ceux des EPA ont reçu 2 546 euros**. Cette différence s'explique par la structure des effectifs, les ministères employant une plus grande proportion de fonctionnaires mieux rémunérés que les non-fonctionnaires, majoritairement présents dans les EPA. Par ailleurs, la baisse du salaire net moyen a été plus prononcée dans les **EPA (-3,2 %)** que dans les **ministères (-1,8 %)**.

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans la FPE reste significatif. En 2022, le **salaire net moyen des femmes était de 2 594 euros, soit 13,1 % de moins que celui des hommes (2 986 euros)**. Cet écart, stable par rapport à 2021, s'explique en grande partie par des différences de parcours professionnels, les femmes occupant plus fréquemment des postes à temps partiel ou moins bien rémunérés. Cependant, à caractéristiques égales (âge, qualification, statut, etc.), l'écart salarial se réduit à 3,0 %.

En termes de distribution des salaires, **la moitié des agents de la FPE ont perçu moins de 2 725 euros nets par mois** en 2022, avec un recul du salaire médian de 1,5 % en euros constants. Les **10 % les moins bien rémunérés ont gagné moins de 1 933 euros par mois**, tandis que les **10 % les mieux rémunérés ont perçu plus de 4 169 euros**. La disparité salariale globale dans la FPE s'est légèrement accentuée en 2022, avec un rapport interdécile (D9/D1) atteignant 2,60, soit une augmentation de 0,08 point par rapport à 2021.

En ce qui concerne les agents présents chez le même employeur en 2021 et 2022 avec la même quotité de travail, soit près de deux tiers des effectifs de la FPE, le salaire net moyen est resté quasiment stable (-0,1 %) en euros constants. Cette

stabilité s'explique par le fait que ces agents, appelés « personnes en place », ont bénéficié de mesures salariales spécifiques, notamment la revalorisation des grilles indiciaires pour les catégories B et C.

Les **agents de catégorie A**, qui représentent environ 49 % des fonctionnaires de la FPE, ont perçu un **salaire net moyen de 3 193 euros**, en **baisse de 1,8 %** en euros constants. Les enseignants, qui constituent la moitié des fonctionnaires de catégorie A, ont vu leur salaire net moyen diminuer de 1,9 % à 2 944 euros par mois. Ces baisses s'expliquent en grande partie par l'inflation, que les revalorisations salariales n'ont pas entièrement compensée.

Le **salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie B a reculé de 2,4 % à 2 632 euros par mois**, malgré les revalorisations de leur grille indiciaire, qui n'ont concerné que les premiers échelons. Enfin, le **salaire des agents de catégorie C, malgré une diminution plus modérée (-0,6 %), s'est établi à 2 161 euros par mois**. Les hausses du Smic et du minimum de traitement indiciaire ont permis de limiter les effets de l'inflation pour cette catégorie.

En conclusion, l'année 2022 a été marquée par **une forte inflation, qui a érodé le pouvoir d'achat des agents de la fonction publique de l'État**, malgré les nombreuses mesures salariales mises en place, dont une hausse de 3,5 % de la valeur du point d'indice intervenue en juillet 2022 et les différents relèvements du minimum indiciaire qui n'ont pas suffi pour absorber l'impact de cette inflation. La baisse des salaires en euros constants a touché l'ensemble des catégories d'agents, avec des disparités selon le statut, la catégorie hiérarchique et le type d'employeur. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes persistent, bien que les mesures compensatoires aient permis de limiter les effets pour les bas salaires et certaines catégories.

En prenant la fonction publique dans son ensemble, le salaire

net moyen diminue de 1,4 %, une fois corrigé de l'inflation. Une situation que les organisations syndicales dénoncent depuis plusieurs mois. **« Ces chiffres confirment que les mesures salariales n'ont pas suffi pour couvrir l'inflation, se désolé la secrétaire générale de la CFDT-Fonctions publiques, Mylène Jacquot. La conséquence, c'est une forte perte de pouvoir d'achat pour les agents. »** Toujours selon Mylène Jacquot, les rémunérations ont **« une place importante »** dans la perte d'attractivité de la fonction publique, et **« personne ne peut plus faire mine d'ignorer cette situation »**.

Pour aller plus loin, télécharger le document : [Salaires dans la FPE \(Etude INSEE\)](#)

Dans ce contexte d'inflation et de difficultés budgétaires pour l'État, les marges de manœuvre restent restreintes, tout le monde en est conscient.

Si l'augmentation du point d'indice reste la priorité n°1, une révision du régime indemnitaire, en particulier de l'IFSE, est le levier à la main du MASAF pour améliorer la rémunération de ses agents dans ce contexte de baisse du pouvoir d'achat.

La secrétaire générale a indiqué au cours du CSA ministériel du 25 septembre 2024 : « nous ne pourrons pas faire ce qui était prévu en matière de revalorisation de l'IFSE, mais si nous avons des marges, nous ferons quelque chose. » La CFDT-SPAgri restera attentive et active pour que ce projet de revalorisation ne reste pas dans les cartons.

Sources : INSEE / CFDT-UFETAM

Lire et comprendre son bulletin de paie : la galère ?!

La lecture et la compréhension du bulletin de paie se révèle souvent complexe... des lignes avec des codes incompréhensibles, des montants qui peuvent changer certains mois, des lignes et intitulés présents pour certains agents et pas pour d'autres, des lignes présentes certains mois et qui disparaissent d'autres mois...

Le SPAGri-CFDT a souhaité vous apporter **quelques clefs de compréhension du bulletin de paie**, riche en informations souvent utiles sous la forme d'une fiche technique présentée en fin d'article.

Toutes les explications en une seule fiche ? impossible !

La fiche jointe ne peut aborder toutes les subtilités du contenu du bulletin de paie, il s'agit de donner en priorité **les grandes lignes d'interprétation du bulletin de paie** et non de lister toutes les lignes qui peuvent y figurer.

Les chiffres mentionnés (pourcentage de prélèvement des charges par exemple) correspondent aux **taux appliqués en 2024 à la date de publication de cet article**. Ces taux sont amenés à évoluer, généralement de manière annuelle en début d'année civile dans le cadre du projet de loi de finances de la sécurité sociale.

D'autres informations prochainement

D'autres fiches viendront compléter cette première publication, en particulier :

- Une sur le décompte de rappel
- Une sur les différences constatées entre pensions des titulaires et retraites des contractuels

N'hésitez pas à nous faire remonter ici vos questions, ou souhaits d'informations sur la lecture de votre bulletin de paie, le SPAGri essaiera d'intégrer vos demandes dans les actualisations de cette première fiche ou dans les fiches à venir.

Bonne lecture !

[202406018_lecture_BP](#)

Pas d'augmentation des salaires dans la fonction publique en 2024

Le gouvernement français, par l'intermédiaire du ministre Stanislas Guerini, a confirmé qu'il n'y aura pas de hausse des salaires dans la fonction publique jusqu'à la fin de l'année.

Cette décision fait suite à une journée de mobilisation syndicale qui appelait à mettre fin à la paupérisation croissante des fonctionnaires. Le ministre a souligné qu'il n'y aurait **pas d'augmentation générale des salaires ni du point d'indice.**

Stanislas Guerini a justifié cette position en mettant en avant les augmentations récentes, telles que la hausse de 1,5 % du point d'indice en juillet 2023 et l'attribution de 5

points d'indice supplémentaires en janvier. Il a également exprimé sa volonté d'engager des négociations annuelles obligatoires avec les syndicats sur le modèle du secteur privé (NAO), mais cela ne devrait pas se concrétiser avant 2025, ce qui est jugé trop tardif par les syndicats.

Pour mémoire, selon les derniers chiffres de l'Insee, **les salaires dans la Fonction Publique ont augmenté de 1,6 % entre 2009 et 2021, contre 6,3 % pour la même période dans le secteur privé.** De plus, ces deux dernières années, le gouvernement a **concéder – difficilement -des augmentations du point d'indice de 3,5 % en 2022 et 1,5 % en 2023.** Malgré cela, les syndicats soutiennent à juste raison que ces revalorisations restent largement inférieures à **l'inflation de 5,2 % en 2022 et 4,9 % en 2023.** Ils **refusent que 2024 soit « une année blanche »**, sans augmentation de salaire.

Les discussions entre le ministre et les syndicats sont déjà très tendues. Ces derniers avaient quitté une réunion (14 mars) sur les rémunérations en raison du caractère hautement partial des éléments présentés par l'administration.

Le document qui leur a été présenté s'appuyait sur la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) qui a, selon l'exécutif, augmenté plus que l'inflation ces dernières années. Les représentants syndicaux avaient alors claqué la porte. Et, Mylène Jacquot, la secrétaire générale de la **CFDT** Fonction Publique, de raconter après coup : *« Ça nous a un peu excédés de recevoir un tel document »* *« C'est le plus mauvais des indicateurs parce que c'est un indicateur de masse salariale. Ils nous font croire que l'augmentation de la masse salariale, c'est une augmentation du pouvoir d'achat des agents, mais ils y incluent l'avancement et les promotions »*, critique la syndicaliste.

Cette décision gouvernementale pourrait maintenir la pression des syndicats, qui envisagent de poursuivre leur mobilisation pour une meilleure reconnaissance salariale dans la fonction publique.

Côté **CFDT**, on est conscients de la situation délicate dans laquelle se trouve l'exécutif. « *On n'est pas partisans d'une dette sans fond qui courrait sans qu'on s'en préoccupe. Mais on ne peut pas agir sur la dette uniquement par la dépense, on pense que l'on peut aussi agir sur les recettes, la politique fiscale* », plaide Mylène Jacquot. Le gouvernement et particulièrement le ministre Bruno Le Maire, ayant écarté toute hausse d'impôts, ce n'est pas vers cette solution que l'on se dirige, tout au moins jusqu'aux décisions des agences de notation, prévues en avril et mai.

En dépit d'un déficit public croissant, le ministre Guerini a assuré (!!!) qu'il n'y aurait pas de suppressions de postes dans la fonction publique, affirmant que son mandat repose sur la stabilité de l'emploi public, même si des économies budgétaires importantes sont prévues pour les années à venir.

A suivre.

Source: UFETAM – CFDT

Pour de nouvelles mesures salariales dès 2024, toutes et tous mobilisé·es pour le 19 mars !

Le 15 décembre dernier, l'ensemble des organisations syndicales avaient interpellé le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guérini, pour que des **mesures salariales**

soient mises en place dès 2024. En l'absence de réponse aux sollicitations des organisations syndicales, une journée de mobilisation était alors envisagée au mois de mars.

A l'issue d'une rencontre inter-syndicale en date du 24 janvier dernier, une date de mobilisation de tous les agents publics des trois versants de la fonction publique, fonctionnaires ou contractuels, a été fixée au **19 mars prochain.**

La CFDT s'inquiète d'ores et déjà des conséquences du rabet budgétaire de 10 milliards d'euros sur les dépenses de l'Etat annoncés par Bercy. Au MASA, cela se traduit déjà par plus de 70 millions d'euros d'économie sur la masse salariale sur les différents programmes budgétaires du ministère.

La CFDT attend les réponses sur les questions suivantes : Quelles seront les marges de manœuvre réelles pour mettre en place et payer le nouveau vecteur de crise? Quelle réformes indiciaire et indemnitaire attendre pour les corps A+ technique dans ce contexte? Et enfin, qu'en sera-t-il de la revalorisation de l'IFSE attendue et annoncée pour l'ensemble des corps?

Les communiqués de l'inter-syndical sont disponibles ci-dessous.

[communique_intersyndical_fp_-_appel_au_19_mars_24](#)

[cp_0S_FP_19_03](#)

Fonctions publiques : entre colère et inquiétude

Nous avons enfin un ministre de la Fonction publique depuis le 8 février. Il aura fallu attendre près d'un mois, depuis la nomination de Gabriel Attal en tant que Premier ministre début janvier, pour que les 5,6 millions d'agents publics aient à nouveau un interlocuteur alors que les dossiers urgents s'accumulent avec, en haut de la pile, la question salariale. D'ici à la fin du mois, une intersyndicale doit décider d'une mobilisation si l'exécutif continue de faire la sourde oreille.

À quand les mesures en matière de pouvoir d'achat ?

Les organisations syndicales attendent des mesures fortes en matière de pouvoir d'achat qui permettraient de mieux faire face à l'inflation. Les dernières hausses du point d'indice des fonctionnaires (3,5 % en juillet 2022 et 1,5 % en juillet 2023) sont loin d'être à la hauteur. La perte de pouvoir d'achat des agents est donc importante. À l'instar de ce qui se passe dans le secteur privé, on assiste à une smicardisation des traitements : de plus en plus d'agents voient leur rémunération rattrapée par la hausse du Smic.

Pour la CFDT, il est impératif que l'État annonce une revalorisation générale des traitements. L'année 2024 ne peut pas être une année blanche alors que l'inflation est toujours forte. « Or, actuellement, les discussions sont au point mort, explique Mylène Jacquot. Le Président a évoqué, lors de sa grande conférence de presse, qu'il allait mettre en place une rémunération au mérite tandis que les organisations syndicales

attendent une mesure générale pour tous les agents. » Cette absence de dialogue devient si problématique que les organisations syndicales ont prévu de se réunir à la fin du mois pour décider d'une possible mobilisation en mars.

60 000 postes vacants faute de candidats

Outre cette mesure générale sur les salaires, la CFDT attend que s'engagent enfin des discussions approfondies à propos des carrières et rémunérations. Un agenda social avait déjà été esquissé avec le précédent ministre en vue de cette loi « historique », reste à savoir si les discussions vont reprendre avec les mêmes acteurs ou s'il faudra repartir de zéro. « Le timing est de plus en plus inquiétant, analyse Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonction publique. Le risque est de voir l'exécutif légiférer dans la précipitation, sans prendre le temps de la concertation avec les organisations syndicales. »

À l'heure où les fonctions publiques souffrent d'un manque d'attractivité, où 60 000 postes sont actuellement vacants faute de candidats, les agents attendent un plan ambitieux. Un plan à même de répondre à leurs attentes en termes de déroulement de carrière, de sens de leur métier et de service rendu à la population. « Il faut sortir d'une simple gestion budgétaire à court terme, insiste Mylène Jacquot. Les agents en poste comme les jeunes qui s'apprêtent à rejoindre la fonction publique doivent pouvoir se projeter à long terme. »

Avec un taux de chômage historiquement bas dans notre pays, la fonction publique est confrontée, en matière de recrutement, à des tensions qu'elle ne connaissait pas jusqu'à présent. Dans certains métiers, la situation devient extrêmement problématique – comme à l'Éducation nationale, où la sortie de la nouvelle ministre au sujet des professeurs non remplacés a mis le feu aux poudres. « Nous avons toujours eu du mal à

recruter dans certains métiers mais c'est la première fois que nous sommes confrontés à une telle pénurie, déplore Mylène Jacquot. Longtemps cachée par un chômage élevé qui poussait les candidats vers les concours publics, la question de l'attractivité des métiers publics est aujourd'hui centrale. Le gouvernement doit l'entendre. »

Au niveau du MASA, le problème d'attractivité concerne dorénavant tous les métiers et toutes les régions de France. Interpellée à de nombreuses reprises par la CFDT en 2023, la secrétaire générale du MASA en a fait un chantier prioritaire pour 2024. Un premier groupe de travail fin décembre dernier a permis de faire le point sur les questions en débat (voir notre article sur l'attractivité [ici](#))

Une fonction publique fragilisée

Les agents ont aujourd'hui le sentiment de ne pas être reconnus dans leur métier et leur mission. L'absence de ministre a finalement agi comme un révélateur. « Où est passée la fonction publique ? renchérit Ingrid Clément, secrétaire générale de la CFDT-Interco (Intérieur, Justice, Affaires étrangères et collectivités locales). Les agents aiment leur métier, aiment le service public et répondent présent quand on a besoin d'eux. En retour, ils attendent de la considération. Les primes individuelles au mérite ne peuvent être une réponse. »

Secrétaire confédérale chargée des fonctions publiques à la Confédération, Nouria Narrimane Rebotti résume le sentiment général. « En ce début d'année, les fonctionnaires ont le sentiment d'être une nouvelle fois la cinquième roue du carrosse, de ne jamais être une priorité. La fonction publique, à laquelle sont attachés tous les Français, est aujourd'hui fragilisée. »

Par **Jérôme Citron**

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

Annonces du gouvernement sur le pouvoir d'achat : peut mieux faire!

Le SPAgri-CFDT vous informe sur les mesures de pouvoir d'achat annoncées par le gouvernement le 12 juin 2023

Hausse de 3,5 % de la valeur du point d'indice : faites votre calcul !

Le SPAgri-CFDT met à votre disposition un simulateur pour calculer le montant de l'augmentation de votre rémunération brute au regard de l'augmentation de 3,5% du point d'indice annoncé par le le ministre de la Transformation et de la Fonction publique